

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. DEMPO LASER METALINDO SURABAYA

**Kukuh Arif Wibowo
Meylia Elizabeth Ranu
Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang, Surabaya**

ABSTRACT

Job satisfaction does not come by itself. Besides the will and effort of the employees themselves, job satisfaction is also influenced by the conditions of work environment. The work environment in a company is essential to be considered by the management of the company. This is because a conducive working environment may bring several benefits for the company, for instance the emerge of job satisfaction that will directly affect to the productivity. Thus, this thesis is written to find out the influence of work environment conditions toward job satisfaction of the employees, especially at PT Dempo Laser Metalindo Surabaya. The population in this study were all employees of PT. Dempo Laser Metalindo Surabaya. To determine the sample, the researcher was using saturated sample method, so that in the end a total of 100 people were acquired as the sample of the research. This research included in the associative research using a quantitative approach. Statistical instruments used in this research were a simple regression analysis, correlation, meanwhile the determination and hypothesis testing was done through SPSS 17 for windows. Variables used in this research were the condition of work environment as the independent variable (X), and job satisfaction as the dependent variable (Y). The results of this study indicate that the conditions of the work environment affect the job satisfaction of the employees about 46.3%. Meanwhile the other 53.7% is influenced by other factors that are not used in this research.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreatifitasnya, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan faktor-faktor kerja lainnya.

Menurut Sarwoto (2000), lingkungan dimana suatu kerja dilaksanakan dapat meliputi segi-segi suasana kerja, lingkungan tempat kerja, perlengkapan dan fasilitas. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan

dengan baik, efisien, dan efektif yang pada akhirnya dari seluruh keefisienan dan keefektifan pegawai atau karyawan tersebut akan menimbulkan adanya kepuasan kerja bagi mereka.

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat dikatakan mampu berperan dalam menimbulkan dan memacu motivasi kerja yang pada akhirnya mendorong gairah kerja karyawan serta memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai harapan. Apabila lingkungan kerja kurang menyenangkan akan mengakibatkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan menurun sehingga mengakibatkan

karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja (kepuasan kerja belum tercapai), karena para karyawan tidak dapat mencurahkan perhatiannya terhadap pekerjaannya atau dengan kata lain karyawan merasa terganggu dengan keadaan sekitar, dan sebaliknya.

PT. Dempo Laser Metalindo Surabaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan segala jenis bahan metal yang berada di wilayah Surabaya. Karena PT. Dempo Laser Metalindo Surabaya bergerak dibidang pengolahan metal, penataan lingkungan kerja yang baik adalah salah satu kondisi yang sangat diperlukan guna menjaga kinerja dan kepuasan kerja karyawannya. Dalam setiap proses produksinya karyawan selalu berhubungan dengan bahan baku besi (*sheed metal*), maka pasti akan menimbulkan suara bising dan juga suhu yang panas dalam pengerjaannya. Karena hal tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selain hal di atas, *reward* yang didapat oleh karyawan juga harus menjadi perhatian PT. Dempo Laser Metalindo Surabaya, hal tersebut perlu di perhatikan karena setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda satu dengan yang lain. Maka untuk menambah persaingan kerja yang sehat perlu diberikan bonus bagi karyawan yang memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan. Dalam upaya peningkatan kualitas dan kontinuitas perusahaan tersebut, tentunya perusahaan telah melakukan berbagai macam cara agar dapat menunjang keberhasilan dalam kerjanya. Hal tersebut diaplikasikan selain dengan adanya penciptaan motivasi bagi individu masing-masing dalam bekerja juga dilakukan dengan penciptaan kepuasan kerja bagi karyawan. Salah satu hal yang dilakukan dalam penciptaan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memperhatikan kondisi lingkungan

kerja karyawan, karena kondisi lingkungan kerja yang baik akan dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut mampu berkonsentrasi atas apa yang akan mereka kerjakan yang secara tidak langsung akan memberikan dampak positif bagi kontinuitas perusahaan.

Dengan mengacu pada latar belakang di atas maka perlu adanya suatu pengkajian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dempo Laser Metalindo Surabaya”.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemo (2003:183) bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Lingkungan kerja perusahaan dapat berupa lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal. Lingkungan kerja internal yaitu lingkungan yang berasal dari dalam perusahaan, seperti karyawan, kebijakan organisasi, budaya organisasi, dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja eksternal yaitu lingkungan yang berasal dari luar perusahaan seperti angkatan kerja, hukum, pemegang saham, dan lain-lain. Sedangkan Sarwoto (2000:131) berpendapat bahwa “lingkungan dimana suatu kerja dilaksanakan dapat meliputi segi-segi suasana kerja (*non physical working environment*), lingkungan tempat kerja (*physical working environment*), perlengkapan dan fasilitas”. Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan untuk mendukung kemajuan perusahaan atau organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2006:202) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja yang secara umum di kemukakan oleh Cherrington (1995:82) “kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya”. Kepuasan itu tidak nampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan.

Sunarto (2004) mengatakan bahwa hal yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Sedangkan Davis (2002) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami dari pegawai dalam kerja. Apabila hasil kerjanya tidak sesuai dengan kerja kerasnya selama ini maka pegawai tersebut tidak merasa puas.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan yang menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan itu tidak nampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kerja, pengawasan, upah, promosi, rekan kerja. Sedangkan menurut kreitner dan kinichi (2001) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan,

dan komponen genetic. Selanjutnya akan di uraikan secara singkat:

a) Pemenuhan kebutuhan (*Need Fullfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan guna memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang di harapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima orang akan merasa tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c) Pencapaian nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil presepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d) Keadilan (*Equity*).

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerjanya.

e) Komponen genetic

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Hipotesis

Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dempo Laser Metalindo Surabaya.

Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dempo Laser Metalindo Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif (hubungan) yaitu untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, dan pada penelitian ini hubungan yang dimaksud adalah hubungan kausal. Menurut Sugiono (2010) hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen. Dan tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, sesuai dengan namanya, pendekatan kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2010). Pendekatan kuantitatif menitik beratkan pada pembuktian hipotesis dan pemahaman melalui berbagai tes yang kemudian dianalisis lagi dengan menggunakan rumus linier regresi sederhana dengan bantuan program SPSS.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dempo Laser Metalindo Surabaya. Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh sehingga diperoleh sampel penelitian sejumlah 100 orang. Karena orang sebagai objeknya, sehingga penelitian ini menggunakan penelitian populasi.

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini menggunakan dua macam metode. Yang pertama yaitu observasi yang bertujuan untuk melihat aktivitas perusahaan atau karyawan yang menjadi objek penelitian. Yang kedua adalah kuesioner yang bertujuan untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan menggunakan metode *likert summated rating* sebagaimana teknik ini memberikan ukuran

skala satu sampai lima dengan menawarkan lima alternatif jawaban pada setiap pertanyaan, masing-masing butir terdiri dari lima item jawaban. Responden memberi tanda pada skala 1 sampai 5, selalu, sering, kadang-kadang, pernah, atau tidak pernah pada pernyataan itu. Dengan skala ini, responden diminta untuk memberi tanggapan terhadap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban instrumen. Menurut Sugiyono (2008:93) “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata.

Uji coba instrumen menggunakan SPSS 20 for windows akan dilakukan pada perhitungan-perhitungan sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas yang dipakai adalah menggunakan teknik koefisien korelasi *product moment* dengan bantuan program komputer SPSS 20 for windows. Menurut Sugiyono (2008:127). Suatu variabel dikatakan valid apabila nilai korelasi yang dihasilkan $>$ dari nilai kritis (nilai r tabel / r momen produk). Untuk penelitian ini nilai kritis (r_{tabel}) yang diperoleh sebesar 0,195 yaitu dengan melihat tabel korelasi dengan menggunakan taraf kepercayaan 99 % dan derajat bebas = $n = 100$.

Dari hasil uji validitas diperoleh r hitung dalam instrumen penelitian yang digunakan semuanya mempunyai nilai yang lebih besar atau berada diatas nilai kritis (r_{tabel}), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada instrumen tersebut valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini dilakukan uji reliabilitas instrumen pada soal angket. Menurut Sugiyono (2008:130) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keakuratan dan sejauh mana dapat dipercayanya data kuesioner”. Uji reliabilitas ini juga menggunakan bantuan SPSS 20 for windows, dengan kriteria data

dikatakan reliabel apabila *alpha* lebih besar dari 0,60.

Dari hasil uji reliabilitas nilai koefisien reliabilitas tersebut nilainya lebih dari atau diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument atau kuesioner yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan di PT Dempo Laser Metalindo Surabaya adalah reliabel.

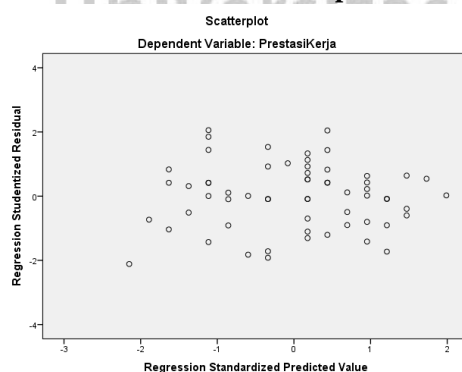
TEKNIK ANALISIS DATA

Penelitian ini termasuk dalam pendekatan kuantitatif, maka teknik analisis data ini berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan. Untuk memprediksi bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dianalisis dengan analisis regresi linier sederhana menggunakan program SPSS versi 20 *for windows*.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139) menjelaskan bahwa “Uji heterokedastisitas digunakan untuk memastikan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain”. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Untuk mengetahui uji heterokedastisitas tersebut dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 *for windows* dapat dilihat pada *grafik scatterplot* sebagai berikut :

Grafik 2.
Grafik Scatterplot



Menurut Sugiono (2010) hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Sehingga instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan diinginkan

Berdasarkan *grafik scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa *scatterplot* antara *standardized residual* *ZRESID dan *standardized predicted value* *ZPRED tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dianggap residual mempunyai variasi (varians) konstan (*homokedastisitas*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan untuk mendukung kemajuan perusahaan atau organisasi.

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 61 orang responden yang bekerja di PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) Surabaya dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap pemberian kompensasi adalah sudah baik, dimana sebagian responden sebesar 45,90 % (28 responden) menyatakan sering menerima bonus /insentif dari PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) Surabaya dan 40,98 % (25 responden) menyatakan bonus /insentif yang diberikan sering sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Hal tersebut bisa dikaitkan dengan hasil tanggapan responden tentang variabel prestasi kerja bahwa sebagian besar responden 42,62 % (26 responden) menyatakan hasil kerjanya sesuai dengan standar yang ditetapkan PT Jawa Pos Media Televisi (JTV) Surabaya. Serta sebesar 39,34 % (24 responden) selalu mengambil langkah-langkah positif untuk memperbaiki dan meningkatkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari gambaran tentang hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompensasi berpengaruh

positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) Surabaya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haristryanto (2012) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional VII Makassar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi melalui gaji dan tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja.

Dari hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan, diperoleh persamaan fungsi regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 10,145 + 1,493X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja adalah signifikan positif, yang berarti semakin tinggi variabel kompensasi maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi disesuaikan (R^2) sebesar 0,578 menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi sebesar 57,8 % dan 42,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan nilai koefisien korelasi (R) dari persamaan regresi linier sederhana adalah 0,761. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,761 menunjukkan adanya hubungan variabel bebas yaitu kompensasi yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) Surabaya.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanti (2011) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Asean Pekanbaru. Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 61,033 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,345 atau 34,5 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Setelah melakukan uji asumsi klasik yang dilakukan dengan uji normalitas dan uji heterokedastisitas didapat hasil yang bagus dan tidak terdapat problem maka hal

ini menunjukkan bahwa uji regresi linier sederhana layak digunakan.

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan diperoleh hasil t hitung sebesar 8,996, maka t hitung tersebut nilainya diatas atau lebih besar dari t tabel ($8,996 > 2,001$) yang berarti variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Jadi variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Dari hasil interpretasi tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai seperti gaji, insentif/ bonus serta memperhatikan pemenuhan dan fasilitas karyawan. Setiap manusia pasti memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan layak. Begitu pula dengan para karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya itulah yang menyebabkan mereka bekerja, karena merasa bahwa perusahaan tempat mereka bekerja dapat memberikan apa yang mereka butuhkan. Jika dalam perusahaan itu dapat memenuhi kebutuhannya, maka hal ini akan membuatnya semakin giat bekerja.

Hal tersebut didukung oleh pendapat Sartwoto (1991:32) bahwa “setiap orang bekerja digerakkan oleh suatu motif, motif mana yang pada dasarnya bersumber pada berbagai macam kebutuhan pokok individual “. Lebih lanjut Sarwoto (1991:33) menjelaskan bahwa “pemberian kompensasi adalah sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan produktivitas kerja pada organisasi”. Dari pendapat diatas dapat dilihat adanya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja, dimana sistem pemberian kompensasi dirasa memiliki kekuatan mempengaruhi prestasi kerja yang tidak tercapai begitu

saja, dia ada karena hubungan timbal balik. Begitupun sebaliknya, prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem pemberian kompensasi yang baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian dan analisis data serta pengujian mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jawa Pos Media (JTV) Surabaya yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Penerapan sistem kompensasi yang dilakukan oleh PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) Surabaya kepada karyawan sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada tabulasi kuesioner bahwa 45,90 % karyawan sering menerima bonus/ insentif dari perusahaan. Hal tersebut berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja yaitu sebagian besar responden 42,62 % (26 responden) menyatakan bahwa hasil kerjanya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan serta sebesar 39,34 % (24 responden) selalu mengambil langkah-langkah positif untuk memperbaiki dan meningkatkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil dari uji t dan analisis regresi linier diperoleh thitung sebesar 8,996, maka thitung tersebut nilainya diatas atau lebih besar dari ttabel ($8,996 > 2,001$). Sehingga dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) Surabaya.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka dapat diberikan saran sebagai berikut : (1) Agar pemberian kompensasi dapat memberikan hasil yang lebih optimal terhadap peningkatan prestasi kerja, hendaknya pemberian kompensasi ditingkatkan agar prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan. Seperti peningkatan jumlah bonus ketika suatu program acara mencapai rating tinggi. (2) Perusahaan perlu

meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan agar karyawan merasa hidupnya terjamin dengan bekerja di PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) Surabaya. Seperti menaikkan gaji karyawan sesuai dengan UMK yang berlaku di Surabaya. (3) Dalam keadaan situasi ekonomi dan politik Indonesia yang belum stabil mengikuti terjadinya inflasi dan kebutuhan hidup semakin meningkat. Untuk itu agar perusahaan terus mempertahankan dan meningkatkan kebijaksanaan pemberian kompensasi sehingga karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya. Seperti memberikan bonus tahunan, bonus prestasi kerja, THR, family gathering dan memperbaiki fasilitas karyawan serta lebih memperhatikan tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT Indeks.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Koko, Sujatmoko. 2007. *Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts cabang Arteri Jakarta)* (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1222/1/07000173.pdf>), diakses 23 Maret 2013)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saksono, Yustina. 2004. *Analisa Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Operasional Food and Beverage Service Hotel Shangri-la Surabaya*. (http://digilib.petra.ac.id/jiunkpe/s1/hotl/2004/jiunkpe-ns-s1-2004-33499005-1512-beverage_service-appendices.pdf), diakses 23 maret 2013)
- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tim Penyusun. 2006. *Panduan Penulisan dan Penilaian Skripsi*. Surabaya: University Press.



UNESA
Universitas Negeri Surabaya